COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES
COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

Office of the Commissioner of Official Languages
66 Slater Street
Ottawa K1A 0T8
Tel: (613) 995-7717

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

ANGLOPHONE PARTICIPATION IN THE CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION IN QUEBEC

JANUARY 1984

TABLE OF CONTENTS

		PAGE
I.	INTRODUCTION	1
II.	SUMMARY OF THE REPORT	2
III.	OBSERVATIONS AND RECOMMENDATIONS	3
	A) PLANNING, ACCOUNTABILITY AND STRATEGIES	3
	B) RECRUITING AND STAFFING PRACTICES	7
	1) Recruiting	7
	2) Staffing	8
	3) Language requirements	12
	C) WORK ENVIRONMENT	13
IV.	CONCLUSION	15
V.	LIST OF RECOMMENDATIONS	15
VI.	STATISTICAL TABLES	
	A) Anglophone Participation by Employment Category	18
	B) Anglophone Participation by District and Service	19

I. INTRODUCTION

An important objective of the official languages programme is to ensure the equitable participation of members of both language groups in the federal public service, within the framework of the merit principle. Our Office has raised concerns about regional disparities in participation in recent annual reports, and expressed the opinion that the present situation requires central agencies to give clear and specific direction to the departments involved, and the departments themselves to take immediate action.

This study examines Anglophone participation in the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in Quebec. The CEIC was chosen because it is a large and highly visible department, with close to 7,000 employees in its Quebec region. The percentage of Anglophones among CEIC employees in Quebec has been far below the level of the Anglophone population of the province (11%) for some time and is dropping steadily, reaching a low of 2.2% in 1982.

The purpose of the study was to examine the reasons for the low Anglophone participation in Quebec, evaluate the Department's plan and strategies to correct the situation, and recommend appropriate measures. The audit team collected the required information through approximately thirty interviews with regional staff during the last two weeks in February 1983, and by analyzing relevant documentation and statistical reports. The audit team would like to express their appreciation for the co-operation they received in carrying out the interviews and in compiling the necessary data.

It should be noted that the CEIC was provided with a copy of the report before its publication and has reacted positively to its recommendations. The Department has already taken steps to implement some recommendations, most notably those concerning staffing interviews and revision of its plan on Anglophone participation, and is now studying ways to carry out the others.

II. SUMMARY OF THE REPORT

Senior management of the CEIC is aware of participation problems in Quebec and regional management in that province has put together a plan to improve Anglophone participation. The regional plan contains some useful elements, but on the whole it does not address itself to the realities of the current situation. For example, a major initiative in its strategy is directed towards increasing Anglophone participation in the administrative and foreign service category, whereas participation is proportionately lowest in the administrative support groups (see Table A).

The plan now defines objectives for Anglophone recruitment only in those areas of Quebec which the Treasury Board has identified as significant demand areas for service to the public (six of the region's eight administrative units). It should be broadened to encompass areas with a significant Anglophone population, such as Quebec City.

The plan would be difficult to implement in its present form. The time frame is vague, containing annual targets but no schedule for activities related to achieving them. Responsibility for achieving the objectives is not clearly assigned, and no provision is made for periodic monitoring of progress.

In order to correct the present imbalance, CEIC will also have to modify its staffing methods. For example, it will be difficult for CEIC to achieve its major objective of increasing Anglophone participation in the officer categories when most of these positions are staffed through internal competitions; a practice which tends to perpetuate the status quo. Moreover, when the Department does hire from outside the public service, the rate of appointment of Anglophones in all categories is very low: only six employees of almost 800 recently hired are Anglophones. It has also been noted that Anglophones are not being referred in numbers proportional to their presence in candidate inventories.

The language requirements of positions may also have a negative effect on the appointment of a greater number of Anglophones, who may be passed over because virtually all positions require a knowledge of French and CEIC staff seem to believe that Anglophones do not have sufficient skill in that language to serve the Francophone public.

A last factor which may have a significant influence on Anglophone participation in CEIC is language of work. Central and personnel services are not readily available in English to Anglophone employees. Professional training is available in French only, and written communications from the regional office to employees are usually unilingual. Second language training is virtually inaccessible to all employees, Anglophone or Francophone, although Anglophones could benefit from specialized training in writing French.

III. OBSERVATIONS AND RECOMMANDATIONS

A) PLANNING, ACCOUNTABILITY AND STRATEGIES

1. Planning

The Executive Director of the Quebec region has signed a memorandum of understanding with the Deputy Minister committing the region to achieving a level of participation equal to the percentage of Anglophones in the labour force of Quebec, and regional staff have begun to elaborate a plan.

Various elements of the regional plan were developed at different times in response to requests from senior management, and the result lacks coherence. Some elements have been elaborated without fully taking account of all significant factors. For example, participation goals were established without considering the rate of employee departures. Since 9.8% of Anglophone employees are in the 60 years-and-over age group, compared with 3.7% of Francophone employees, one can assume that a higher proportion of Anglophones will be leaving within the next few years.

Our interviews revealed discrepancies between the number of Anglophone employees counted by the regional office and the number known to district and local managers. These differences are attributable partly to different definitions of "Anglophone", and partly to staff turnover since the regional office collected its data in May 1981.

The staffing goals for each district office were established by the regional office, based on the level of demand for service in English in unemployment insurance in each of the six administrative units within significant demand areas of Quebec. This practice leads to a risk of error. Demand for service accurately reflects a group's presence only if the service is actively offered in both languages and if both groups have equal need of the service. It would be more appropriate to base the goals on census data.

The present goals do not consider districts outside the significant demand areas of Quebec. This omission is particularly significant in the case of Quebec City, which has the largest concentration of Anglophone population in Quebec outside of Montreal. Some 15,000 Anglophones live in the environs of Quebec City, approximately 2.5% of the population, and the city has four English-language high schools.

The development of a coherent plan which takes account of the CEIC's particular circumstances is a vital first step in upgrading Anglophone participation in Quebec.

We therefore recommend that CEIC:

1. revise its plan to improve Anglophone participation in Quebec by taking the following steps:

a) adapt staffing goals to take account of staff turnover;

b) have all district offices conduct a census of Anglophone employees, using as a basis the preferred official language identified by the employee;

c) revise staffing goals in terms of the Anglophone population force of each district; and

d) include all districts in the plan.

2. Accountability

At the time of our interviews, district directors had been informed of the region's participation objectives, but were not aware of the proposed strategies, and had not been assigned specific responsibility for implementing the plan. Given the extent to which staffing authority is delegated to local managers, the district offices will have a significant role to play in improving Anglophone participation.

Within the regional office, several employees share responsibility for planning and monitoring progress. This has led to a lack of coherence in the planning, and inadequate mechanisms for systematically monitoring and controlling the implementation of the plan and its related activities.

We therefore recommend that CEIC:

2. establish objectives regarding Anglophone participation for district directors and hold them responsible for their implementation.

3. assign responsibility for all technical aspects of the plan to one person in the regional administration, and periodically monitor progress of all elements of recruiting and staffing.

3. Strategies

The Quebec region has proposed four main strategies to attain its participation objectives. These are:

- intensive use of the university recruitment programme, including a joint effort with the Public Service Commission (PSC) to ensure Anglophone participation in competitions;

- regular meetings with representatives of Anglophone organizations;

- analysis of present recruitment and staffing methods to determine possible systemic barriers to Anglophones; and

- translation of all documents used in competitions (posters, statements of qualifications, job descriptions).

The regional office has already contacted representatives of Alliance Quebec, and some district offices have met with local Anglophone associations. In addition, the CEIC has requested the Public Service Commission to refer Anglophone candidates to its competitions in the same proportions that they are present in the PSC candidate inventory. Although these strategies are a good beginning, they fail to address the fact that Anglophone participation is proportionately lower in the administrative support group than in the officer category. We propose means to correct this situation in the following section. The CEIC must also analyse its present recruitment and staffing methods in relation to its participation goals. As indicated in section B, our findings reveal that the actual practices are unlikely to improve the situation and that there are some possible barriers which make the recruitment of Anglophones more difficult. It is therefore imperative that the CEIC follow up its objective of analysing its staffing methods.

B) RECRUITING AND STAFFING PRACTICES

1. Recruiting

Members of the public, both Anglophone and Francophone, appear to be poorly informed about how to apply for public service jobs. In particular, representatives of Anglophone organizations to whom we spoke were unaware that the PSC and the CEIC have distinct responsibilities for staffing different job categories.

On those occasions when the CEIC recruits from outside its own ranks, it usually does not advertise to the public at large through the media. Rather, the manager in charge of the staffing process contacts the PSC, if the position to be filled is in the officer category, or the Canada Employment Centre (CEC), for administrative support positions, and requests that suitable candidates be referred from their inventories.

Although clients of the CEIC are occasionally encouraged to apply for public service positions as part of their employment counselling, CEIC does not publicize the existence of its inventory for administrative support positions in the public service.

We therefore recommend that CEIC:

4. publicize through the minority-language press the existence of its inventory of candidates for administrative support positions in the public service.

5. inform its employment counsellors in the Quebec region of its efforts to recruit Anglophones and invite them to refer qualified candidates to the existing inventories.

2. Staffing

We found staffing procedures at CEIC to be conducted according to established standards and managers generally well informed about candidates' language rights. Local offices have been delegated considerable staffing authority, and are virtually autonomous in staffing administrative support positions.

Two aspects of the Commission's hiring procedures have major effects on the rate of appointment of Anglophones: the high proportion of internal promotions as compared to external additions and the fact that recruitment from outside the Public Service is usually done through referral from an inventory of candidates rather than through open competition.

The CEIC's annual human resources report compared the relative frequency of internal promotions to external additions:

	1981			1982		
GROUP	INTERNAL PROMOTION	EXTERNAL ADDITION	% INTERNAL PROMOTION	INTERNAL PROMOTION	EXTERNAL ADDITION	% INTERNAL PROMOTION
Administrative Services (AS)	117	19	86.0	149	28	84.2
Computer Science (CS)	21	21	50.0	40	43	48.2
Financial Administration (FI)	39	20	66.1	28	19	59.6
Personnel Administration (PE)	22	14	61.1	37	28	56.9
Program Management (PM)	1051	245	81.1	933	265	77.9
Clerical and Regulatory (CR)	921	536	63.2	851	485	63.7

Because a high proportion of positions are staffed through internal competitions, it will take longer to change the ratio of Anglophones to Francophones. This is particularly true for the Programme Management group where approximately 80% of the positions were filled from within the Department.

We therefore recommend that CEIC:

6. make more frequent use of open competitions to staff intermediate positions in all job categories.

More important however is the fact that when the Commission does hire from outside the Public Service, the rate of appointments of Anglophones is very low. During the first 11 months of fiscal year 1982-83, the seven district offices visited by the audit team hired 787 employees, both term and permanent, through competitions open to the public. The relative representation of the two official language groups was as follows:

	Officer Categories		Administrative Support		Total	
English	1	(2%)	5	(0.7%)	6	(0.8%)
French	50	(98%)	731	(99.3%)	781	(99.2%)
Total	51		736		787	

It is clear that this rhythm of hiring will only worsen the situation. Although it is difficult to pin-point the causes of this situation, there seems to be a significant filtering of Anglophone candidates during the referral of candidates from CEIC inventories for term administrative support positions.

A survey conducted in 1982 of registrations in the inventory of 17 Canada Employment Centres in bilingual administrative units of Quebec revealed that 16.7% of candidates registered for these positions could be identified as having English as their preferred

official language. However, Anglophone candidates are not being referred by CEIC's employees to competitions in proportion to their presence in the inventories. Complete data are available only for the Montreal Metropolitan district, but the numbers there are particularly significant because the district has the highest participation objectives in the region, both in absolute numbers and in percentages.

Montreal Metropolitan

	Anglophone	Francophone	Other	Total
Registration in CEIC public service inventory (1982)	1,848(18%)	8,010(78%)	411(4%)	10,269
Participation in open competitions in the administrative support category (1982-83)	11(1.7%)	639(98.3%)		650

We therefore recommend that CEIC:

7. **conduct periodic checks to compare the proportion of Anglophones in CEIC candidate inventories and the proportion referred for federal government positions to determine possible systemic barriers to Anglophones candidates.**

The forms used to apply for government positions through both the PSC and the CEIC do not clearly request candidates to declare their knowledge of their second official language. The forms ask two questions about "official languages": one concerning the candidate's willingness to work in both languages and the other concerning the candidate's preferred language for various steps in

the selection process. The next question asks for "Other languages in which you have a working ability". Given its place in the series, this question is easily interpreted as meaning "languages other than French or English". The staff responsible for referrals from the CEIC inventory look at this space to determine whether a candidate meets the language requirements of the position. In the larger urban CEC's, where the volume of work is high and staff do not know the candidates, this flaw could have serious repercussions. Anglophone candidates must not only be bilingual, but must be perceived to be bilingual by those responsible for the initial referral.

We therefore recommend that:

8. the CEIC and the PSC revise the application form for public service positions by adding a question to ask clearly whether candidates consider themselves to have a working ability in their second official language.

Having cleared the hurdle of initial referral, Anglophone candidates encountered some problems at the next phase of the selection process, the interview. All managers whom we met were aware of the candidate's right to be interviewed in the official language of his or her choice, and all claimed they would have no difficulty forming a selection committee to conduct an interview in English. However, several Anglophone employees stated that they were reluctant to insist on this right, and some said that they had requested interviews in French in order to avoid disrupting the selection process. In the case of transfers or internal competitions, candidates seemed to be less well-informed of their rights and some had not been offered a choice of language for job interviews.

We therefore recommend that:

9. regional management remind all managers with responsibility for staffing of candidates' right to be interviewed in the official language of their choice.

3. Language Requirements

It can be assumed that Anglophone candidates will be most interested in positions identified as either bilingual or English essential.

The vast majority of bilingual administrative support positions are in Montreal; 855 out of 1,025 such positions (83%) are allocated either to the regional office or to CECs and CICs (Canada Immigration Centres) in Montreal. Only 7.2% of administrative support positions (170 out of 2,334) outside of Montreal are designated bilingual. The percentage of these positions classed as French essential rose from 72% to 73% between April and July 1983.

Access to bilingual positions is complicated by the fact that the CEIC commonly hires employees for a specified term for entry-level positions. Treasury Board regulations stipulate that all bilingual term positions must be staffed imperatively. In these circumstances, the widely-held belief that Anglophones are unilingual would certainly limit their attractiveness as candidates.

We saw no problem with the level of language knowledge required, as over 90% of the bilingual positions in the Quebec Region require an intermediate level in both languages (Level B).

In July 1983, none of the Quebec region's 7,000 positions were designated as "reversible". However, some positions exist which require no contact with the public and for which language requirements could therefore be more flexible. For example, unemployment insurance cheques are issued from a regional data processing centre which employs large numbers of computer programmers and key punch operators. In this context, it should be noted that the New Brunswick region of CEIC, which also serves a geographically concentrated linguistic minority, has identified 7% (93 out of 1,282) of its positions as reversible.

We therefore recommend that:

10. regional and district managers classify as "reversible" certain positions at entry level.

C) WORK ENVIRONMENT

The language of work in CEIC offices in Quebec is French. Although this situation is normal and desirable, the use of French has been extended to situations in which Anglophone employees should be able to use their own language.

All training is in French only, including courses on changes to the unemployment insurance act and regulations. These courses are a vital element in maintaining efficient service to UI recipients and coincidentally in preparing insurance agents for promotion.

None of the employees we interviewed had had access to this type of training in English. Where necessary, management should arrange for staff to have access to such training in English in the National Capital Region or in the two neighbouring provinces.

All staff meetings are in French, even in areas of the province which have been identified as bilingual for language of work, and all memos and directives from regional and district offices are in French only.

Language training, or lack of it, presents an obstacle to hiring and retaining Anglophones in Quebec. Managers generally expressed reluctance to approve extended periods of language training because they are then obliged to maintain the same level of service with reduced resources.

Several Anglophone employees to whom we spoke had learned to speak French on the job, and managers concurred that entry-level administrative support positions do not require advanced language skills. Although employees with little skill in French could adapt relatively easily to the work environment and learn functional language skills fairly quickly, most of our interviewees were ill at ease writing in French.

We therefore recommend that:

11. **regional management ensure that personal correspondence is conducted in the official language of the employee's choice and that directives are available in both official languages.**

12. **district managers ensure that job training such as the unemployment insurance seminars is available in employees' language of choice.**

13. **regional management facilitate access to language training for any newly-recruited Anglophone employees, and offer specialized training in French writing skills for more senior Anglophone employees.**

IV. CONCLUSION

The low rate of Anglophone participation in the Canada Employment and Immigration Commission in Quebec cannot be attributed to a single cause. Several factors interact to create the present situation, and we believe the Department should take action in a number of areas at the same time. The Department does not control all the elements influencing its situation, but it can take a more active approach to the Anglophone community of the province, eliminate some technical barriers in the staffing process, help Anglophone employees to adapt to their work place, and monitor its own progress more rigorously.

V. LIST OF RECOMMENDATIONS

A) PLANNING, ACCOUNTABILITY AND STRATEGIES

We recommend that:

1. CEIC revise its plan to improve Anglophone participation in Quebec by taking the following steps:

   a) adapt staffing goals to take account of staff turnover;

   b) have all district offices conduct a census of Anglophone employees, using as a basis the preferred official language identified by the employee;

c) revise staffing goals in terms of the Anglophone population of each district; and

d) include all districts in the plan.

2. CEIC establish objectives regarding Anglophone participation for district directors and hold them responsible for their implementation.

3. CEIC assign responsibility for all technical aspects of the plan to one person in the regional administration, and periodically monitor progress of all elements of recruiting and staffing.

B. RECRUITING AND STAFFING PRACTICES

We recommend that:

4. CEIC publicize through the minority-language press the existence of its inventory of candidates for administrative support positions in the public service.

5. CEIC inform its employment counsellors in the Quebec region of its efforts to recruit Anglophones and invite them to refer qualified candidates to the existing inventories.

6. CEIC make more frequent use of open competitions to staff intermediate positions in all job categories.

7. CEIC conduct periodic checks to compare the proportion of Anglophones in CEIC candidate inventories and the proportion referred for federal government positions to determine possible systemic barriers to Anglophone candidates.

8. CEIC and the Public Service Commission revise the application form for public service positions by adding a question to ask clearly whether candidates consider themselves to have a working ability in their second official language.

9. regional management remind all managers with responsibility for staffing of candidates' right to be interviewed in the official language of their choice.

10. Quebec regional and district managers classify as "reversible" certain positions at entry level.

C. WORK ENVIRONMENT

We recommend that:

11. regional management ensure that personal correspondence is conducted in the official language of the employees' choice and that directives are available in both official languages.

12. district managers ensure that job training such as the unemployment insurance seminars is available in employees' language of choice.

13. regional management facilitate access to language training for any newly-recruited Anglophone employees, and offer specialized training in French writing skills for more senior Anglophone employees.

TABLE A

Anglophone Participation in CEIC Quebec Region
by Employment Category*
*Source: CEIC Personnel Management System - March 1983

	Senior Executive			Scientific & Professional		Admin & Foreign service			Technical			Admin Support			Operational			Total			% Anglophone
	E	F	O			E	F	O	E	F	O	E	F	O	E	F	O	E	F	O	
1. Québec - Côte Nord		3				2	3533	6		1		2	455	46		11		4	819	52	0.5%
2. Saguenay Lac St-Jean		1				2	128					2	144	3				4	273	3	1.4%
3. Mauricie/ Bois France/ Estrie		1				4	262	2				2	318	26				6	580	28	1%
4. Bas St-Laurent Gaspésie		1				4	142			1		2	173	6				6	315	6	1.8%
5. Outaouais Nord Ouest		1				6	160	12				5	185	45				11	345	57	2.7%
6. Nord de Montréal		1				2	162	3		1		1	199	18				3	363	21	0.8%
7. Sud de Montréal		1				4	186	8				1	200	49				5	386	57	1.1%
8. Montréal Metro		3				49	832	2		1		21	1178	28		6	1	70	2020	31	3.3%
9. Regional Office	1	15		25	1	34	603	27		7	1	95	612	21		10	3	44	1272	53	3.2%
10. Total	1	27		25	1	107	2828	60		11	1	45	3464	242		27	4	153	6382	308	2.2%
% Anglo		3.6%		0%			3.4%			0			1.2%			0					

TABLE B

Anglophone Participation in CEIC Quebec Region

by District and Service*

*Source: CEIC Personnel Management Data System - March 1983

		Employment Insurance			Immigration			Other (EDB)			Total		
		E	F	O	E	F	O	E	F	O	E	F	O
1.	Québec - Côte Nord	4	779	52		44					4	823	52
2.	Saguenay Lac St-Jean	4	273	3							4	273	3
3.	Mauricie/ Bois Francs/ Estrie	6	576	28		55					6	581	28
4.	Bas St-Laurent Gaspésie	6	317	6							6	317	6
5.	Outaouais Nord Ouest	11	346	57							11	346	57
6.	Nord de Montréal	2	363	22							2	363	22
7.	Sud de Montréal	5	387	57							5	387	57
8.	Montréal Metro	56	1803	29	16	215					72	2018	29
9.	Regional Office	30	941	23	15	103	11	1	228	15	46	1272	49
10.	Total	126	5785	277	31	367	11	1	228	15	158	6380	303
%	Anglo		2.0%			7.6%			0.4%			2.3%	

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

PARTICIPATION ANGLOPHONE AU SEIN DE L'EFFECTIF DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA AU QUÉBEC

JANVIER 1984

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
I.	INTRODUCTION	1
II.	RÉSUMÉ DU RAPPORT	2
III.	OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	4
	A) PLANIFICATION, IMPUTABILITÉ ET STRATÉGIES	4
	B) MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET DE DOTATION EN PERSONNEL	8
	1) Recrutement	8
	2) Dotation en personnel	9
	3) Exigences linguistiques	13
	C) MILIEU DE TRAVAIL	15
IV.	CONCLUSION	16
V.	LISTE DES RECOMMANDATIONS	17
VI.	TABLEAUX	20
	A) Participation anglophone par catégorie d'emploi	20
	B) Participation anglophone par district et service	21

I. INTRODUCTION

Le programme des langues officielles vise, entre autres grands objectifs, à atteindre une participation équitable des membres des deux groupes linguistiques au sein de la Fonction publique fédérale tout en respectant le principe du mérite. Dans ses derniers rapports annuels, le Commissaire aux langues officielles a soulevé la question du déséquilibre de la participation des deux groupes linguistiques au plan régional. Il a en même temps exprimé l'opinion que la situation actuelle nécessite une prise de position ferme, quant à l'orientation à suivre de la part des organismes centraux, et exige aussi l'adoption immédiate des mesures qui s'imposent par les ministères eux-mêmes.

Le présent rapport porte sur la participation anglophone au sein de l'effectif de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) au Québec. Si nous avons choisi la CEIC, c'est parce qu'il s'agit d'un grand ministère bien connu du public qui emploie près de 7 000 personnes au Québec. Les anglophones comptent pour 11 % de la population du Québec, pourtant, la place qu'ils occupent au sein de la CEIC dans cette province ne cesse de se rétrécir depuis déjà quelques années, atteignant un maigre 2,2 % en 1982.

L'étude avait pour but de déterminer les causes de la faible participation des anglophones au Québec, d'évaluer les plans et les moyens adoptés par la Commission pour remédier à la situation et enfin, de recommander les mesures indiquées. L'équipe chargée de l'étude a interviewé une trentaine d'employés de la région du Québec au cours de la dernière quinzaine de février 1983 et a analysé les documents et les rapports statistiques se rapportant à la situation linguistique de la CEIC, ce qui lui a permis de regrouper les renseignements dont elle avait besoin pour la vérification.

L'équipe tient à remercier le personnel de la CEIC qui a aimablement coopéré lors des interviews et de la compilation de la documentation nécessaire.

La Commission a reçu une copie de ce rapport avant sa publication et a réagi favorablement aux recommandations qu'il contient. Elle a déjà mis en oeuvre certaines de nos recommandations, en particulier celles qui traitent des entrevues de dotation et la révision de son plan pour augmenter la participation anglophone. La Commission examine, en ce moment, les moyens qui lui permettraient de donner suite aux autres recommandations.

II. RÉSUMÉ DU RAPPORT

La haute direction de la CEIC est consciente de la sous-participation des anglophones au Québec et la direction régionale a élaboré un plan visant à s'attaquer au problème. Ce plan contient quelques éléments utiles mais dans l'ensemble, il n'est pas suffisamment bien adapté à la situation réelle. Par exemple, on y insiste davantage sur l'accroissement de la proportion d'anglophones dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, alors que c'est dans la catégorie du soutien administratif que leur participation est proportionnément la plus faible (voir tableau A).

Le plan définit des objectifs de recrutement des anglophones pour les seules entités administratives dans les régions à demande importante du Québec qui ont été désignés ainsi par le Conseil du Trésor (six des huit unités de la région). Des objectifs devraient aussi être fixés pour les régions où vit une population anglophone importante (par exemple, la ville de Québec).

Il serait difficile de mettre en oeuvre le plan tel qu'il est actuellement conçu. En effet, les échéances demeurent vagues, le plan contient bien des objectifs annuels, mais il ne comporte aucun délai pour la réalisation des activités connexes. On n'y attribue pas clairement la responsabilité de l'application de chaque objectif et on n'y prévoit aucune mesure d'évaluation périodique des progrès.

La CEIC ne pourra pas mettre fin au déséquilibre actuel sans modifier ses méthodes de dotation en personnel. Il s'avérera entre autres difficile d'accroître le nombre des agents anglophones si la Commission continue de combler la plupart des postes de ce groupe par voie de concours internes; une telle pratique ne fait que perpétuer la situation actuelle. De plus, lorsque la Commission recrute du personnel de l'extérieur de la Fonction publique, très peu d'anglophones accèdent aux postes offerts, peu importe la catégorie. Ainsi, il n'y avait que six anglophones parmi les quelque 800 employés récemment embauchés. Nous avons aussi constaté que la proportion de candidats anglophones retenus pour les postes à combler par le personnel de la Commission est inférieure à celle qu'ils représentent dans les répertoires de candidats.

Les exigences linguistiques des postes nuisent probablement aussi à la nomination d'un plus grand nombre d'anglophones, puisque pratiquement tous les postes exigent la connaissance du français et que le personnel de la CEIC semble considérer que les anglophones n'ont pas une connaissance suffisante du français pour servir le public francophone.

Enfin, la langue de travail a probablement une grande influence sur le faible pourcentage d'anglophones à la CEIC. Nous avons constaté que les anglophones ne bénificient pas toujours des services centraux et des services du personnel en anglais. La formation professionnelle n'est offerte qu'en français et les communications écrites provenant du bureau régional sont rédigées en français seulement. L'accès à la formation linguistique est pratiquement inaccessible pour tous les employés, même si les anglophones pourraient profiter d'une formation spécialisée en rédaction française.

III. OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

A) PLANIFICATION, IMPUTABILITÉ ET PLANS D'ACTION

1. Planification

Le Directeur exécutif de la région du Québec a signé une lettre d'entente avec le Sous-ministre qui engage le bureau régional à augmenter le nombre d'anglophones parmi son effectif jusqu'à ce que ces derniers composent un pourcentage équivalent à la proportion d'anglophones dans la population active du Québec. Le personnel du bureau régional a entrepris l'élaboration d'un plan pour atteindre cet objectif.

Les différentes parties du plan ont été élaborées à des moments différents en réponse à des demandes diverses de la haute direction et il en est résulté un certain manque de cohérence. Certains des éléments du plan ne tiennent pas compte de toutes les variables en cause. Ainsi, on a fixé les objectifs de participation sans tenir compte du taux de roulement des employés et comme 9,8 % des employés anglophones ont soixante ans et plus, comparativement à 3,7 % des employés francophones, on peut supposer qu'une plus forte proportion d'anglophones quitteront la Commission au cours des prochaines années.

Nous avons constaté lors de nos interviews que le bureau régional et les gestionnaires des districts ne possédaient pas les mêmes données sur le nombre d'employés anglophones. Les écarts sont en partie attribuables à l'existence de plus d'une définition d'"anglophone" et en partie au roulement du personnel, le bureau régional s'étant fondé sur des données qui remontent à mai 1981.

Le bureau régional fixe les objectifs en matière de dotation en personnel pour chaque district en fonction de l'importance de la demande de services de l'assurance-chômage en anglais dans chacun des six entités administratives comprises dans les régions à demande importante du Québec. Cette méthode n'est pas entièrement

fiable puisque la demande de services réflète adéquatement la présence du groupe minoritaire dans la mesure où les services sont activement offerts dans les deux langues officielles et où les deux groupes en ont un égal besoin. Il serait plus juste de fonder les objectifs sur les données du recensement.

Actuellement, aucun objectif n'a été établi pour les unités administratives qui ne sont pas dans les régions à demande importante du Québec. Il s'agit d'une lacune particulièrement évidente dans le cas de la ville de Québec où on retrouve la plus forte concentration d'anglophones après Montréal. En effet, quelque 15 000 anglophones vivent dans les environs de Québec, ce qui représente près de 2,5 % de la population et de plus, on y retrouve quatre écoles secondaires de langue anglaise.

Si l'on veut véritablement accroître la proportion d'employés anglophones au Québec, il faut d'abord et avant tout élaborer un plan cohérent tenant compte de la situation particulière de la CEIC.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

1. **de revoir son plan visant à accroître la participation des anglophones au Québec:**

   a) **en tenant compte du taux de roulement du personnel dans l'établissement des objectifs de dotation en personnel;**

   b) **en demandant à tous ses bureaux de district d'effectuer le recensement des employés anglophones en prenant comme critère la langue officielle que chaque employé préfère utiliser;**

c) en exprimant les objectifs de dotation en personnel en pourcentages correspondant au nombre d'anglophones dans la population de chaque district; et

d) en tenant compte de tous les districts de la région dans l'élaboration du plan.

2. Imputabilité

Au moment des entrevues, les directeurs de district avaient été mis au courant des objectifs de participation de l'ensemble de la région, mais on ne leur avait donné aucune information sur les mesures pratiques proposées et on ne leur avait pas non plus attribué de responsabilités spécifiques pour la mise en oeuvre du plan. Compte tenu du degré de délégation de responsabilité dans le domaine de la dotation en personnel, les bureaux de district auront un rôle de premier plan à jouer dans l'acroissement de la participation des anglophones.

Au bureau régional, plusieurs employés assument conjointement la responsabilité de la planification et de la surveillance des progrès dans la mise en oeuvre du plan. Aussi se retrouve-t-on devant une situation où le processus de planification manque d'uniformité et où les mécanismes adoptés pour surveiller la mise en oeuvre du plan et des activités connexes n'ont pas toute l'efficacité voulue.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

2. de fixer à chaque directeur de district des objectifs de participation des anglophones et de les tenir responsables de l'atteinte de ces objectifs.

3. d'attribuer la responsabilité de tous les aspects techniques du plan à une seule personne au sein de l'administration régionale et de vérifier régulièrement les progrès accomplis concernant les activités de recrutement et de dotation en personnel.

3. Plans d'action

La région du Québec a proposé quatre grandes mesures en vue d'atteindre ses objectifs en matière de participation. Il s'agit:

- du recours soutenu au programme de recrutement universitaire doublé d'efforts conjoints avec la Commission de la Fonction publique en vue d'amener les anglophones à se présenter aux concours;

- de la tenue de réunions régulières avec des représentants des organismes regroupant les anglophones;

- de l'analyse des méthodes actuelles de recrutement et de dotation afin de délimiter les obstacles possibles à l'embauche des anglophones; et

- de la traduction de tous les documents de concours (affiches, énoncés de qualités, descriptions de postes).

Le bureau régional s'est déjà mis en relation avec Alliance Québec et des membres du personnel de certains bureaux de district ont rencontré des représentants d'associations anglophones locales. De plus, la CEIC a demandé à la Commission de la Fonction publique de présenter des candidats anglophones à ses concours dans des proportions équivalentes à leur nombre dans ses répertoires de candidats. Ces mesures constituent un premier pas fort valable; elles ne tiennent cependant pas compte de ce que le pourcentage d'anglophones est plus bas dans la catégorie du soutien administratif que dans la catégorie des agents (nous proposons des moyens de remédier à la situation dans la section suivante). La CEIC devra aussi analyser ses méthodes actuelles de recrutement et de dotation en personnel à la lumière de ses objectifs de participation. Comme nous en faisons état à la partie B, nos observations laissent supposer que les méthodes actuelles de dotation ne permettront vraisemblablement pas de corriger la

situation et qu'il existe probablement certains obstacles au recrutement des anglophones. Il est donc impérieux que la CEIC ne perde pas de vue son objectif d'analyser en profondeur ses méthodes de dotation en personnel.

B) MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET DE DOTATION EN PERSONNEL

1. Recrutement

Il semble que le public tant anglophone que francophone sait plus ou moins comment postuler un emploi dans la Fonction publique. Ainsi, les représentants des organismes anglophones avec qui nous avons communiqué ignoraient que la CFP et la CEIC n'assument pas les mêmes responsabilités de dotation selon la catégorie d'emploi dont il s'agit.

Ainsi, lorsque la CEIC recrute à l'extérieur de son propre effectif, elle ne fait habituellement pas de publicité dans les médias. Le gestionnaire responsable de la dotation communique avec la CFP s'il s'agit d'un poste d'agent, et avec un centre d'emploi du Canada (CEC) s'il s'agit d'un poste du soutien administratif pour obtenir des noms de candidats.

Il arrive que la CEIC recommande à des personnes qui recourent à ses services de postuler un emploi dans la Fonction publique, mais elle n'annonce pas officiellement qu'elle tient des répertoires de candidats aux postes du soutien administratif au sein de la Fonction publique.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

4. de faire connaître l'existence de répertoires de candidats aux postes du soutien administratif dans la Fonction publique en recourant aux médias de la minorité linguistique.

5. d'informer ses conseillers en emploi de la région du Québec de ses efforts de recrutement d'anglophones et de leur demander

de porter les noms de candidats compétents sur les répertoires de candidats.

2. Dotation en personnel

Nous avons constaté que les méthodes de dotation en personnel de la CEIC sont conformes aux règles établies et qu'en général, les gestionnaires connaissent bien les droits linguistiques des candidats. Les bureaux locaux possèdent un pouvoir délégué étendu en matière de dotation qui leur confère une autonomie quasi totale pour la dotation des postes du soutien administratif.

Deux traits du processus de dotation de la CEIC ont de sérieux effets sur le taux de nomination des anglophones. Il y a d'abord la proportion élevée de postes comblés par voie de promotions internes comparativement à celle qui est comblée en recourant au recrutement à l'extérieur. En outre, lorsque la Commission recrute à l'extérieur de la Fonction publique elle se sert habituellement de ses répertoires de candidats plutôt que de procéder par voie de concours publics.

Le rapport annuel de la Commission sur les ressources humaines permet de comparer la proportion de postes comblés par voie de promotions internes, par rapport aux nominations de candidats provenant de l'extérieur de la Fonction publique.

Fréquence relative des promotions internes par rapport au recrutement de l'extérieur

	1981			1982		
GROUPE	PROMOTIONS INTERNES	RECRUTEMENT A L'EXTÉRIEUR	% DE PROMOTIONS INTERNES	PROMOTIONS INTERNES	RECRUTEMENT A L'EXTÉRIEUR	% DE PROMOTIONS INTERNES
Services administratifs (AS)	117	17	86	149	28	84,2
Sciences informatiques (CS)	21	21	50	40	43	48,2
Administration financière (FI)	39	20	66,1	28	19	59,6
Administration du personnel (PE)	22	14	61,1	37	28	56,9
Gestion des programmes (PM)	1051	245	81,1	933	265	77,9
Soutien administratif et réglementation (CR)	921	536	63,2	851	485	63,7

Puisqu'une forte proportion des postes sont dotés par voie de concours internes, il faudra du temps avant d'établir l'équilibre entre anglophones et francophones. La situation est particulièrement évidente dans le groupe de la gestion des programmes où environ 80 % des postes sont comblés par des titulaires provenant de l'effectif du Ministère.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

6. de recourir plus fréquemment aux concours ouverts pour doter les postes des échelons intermédiaires de toutes les catégories d'emploi.

Même lorsque la Commission embauche du personnel de l'extérieur de la Fonction publique, le taux d'anglophones qui accèdent aux postes demeure très bas. Au cours des onze premiers mois de l'exercice financier 1982-1983, les sept bureaux de district qui ont fait l'objet d'un examen de la part de l'équipe de vérification ont embauché 787 employés pour une période déterminée ou à titre permanent par voie de concours ouverts au public. La répartition de ces employés entre les deux groupes linguistiques est donnée dans le tableau ci-dessous.

	Catégorie des agents	Soutien administratif	Total
Anglophones	1 (2 %)	5 (0,7 %)	6 (0,8 %)
Francophones	50 (98 %)	731 (99,3 %)	781 (99,2 %)
TOTAL	51	736	787

Il est bien clair qu'à ce rythme, la situation ne peut qu'aller de mal en pis. Il est peut-être difficile de mettre le doigt sur les causes précises d'une telle situation, mais nous avons cru déceler un phénomène accentué de rejet des candidatures des anglophones à l'étape de la présentation des candidats dont les noms figurent sur les répertoires que la CEIC utilise pour combler les postes pour une période déterminée dans la catégorie du soutien administratif.

Une vérification des incriptions aux répertoires de candidats faite en 1982 auprès de 17 centres d'emploi du Canada des entités administratives bilingues du Québec a révélé que 16,7 % des candidats inscrits pouvaient être considérés comme des anglophones. Cependant, la proportion des candidats anglophones retenus pour les concours par les employés de la CEIC ne correspond pas à la proportion des anglophones qu'on retrouve sur les listes. La Commission n'a des données complètes que pour le district de Montréal métropolitain, mais ces chiffres sont particulièrement révélateurs puisqu'on retrouve à Montréal le taux de participation cible le plus élevé de toute la région, tant en chiffres absolus qu'en pourcentages.

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

	Anglophones	Francophones	Autres	Total
Nombre d'inscrits sur les listes de candidats de la CEIC (1982)	1 848 (18 %)	8 010 (78 %)	411 (4 %)	10 269
Participation aux concours ouverts dans la catégorie du soutien administratif (1982-1983)	11 (1,5 %)	639 (98,3 %)		650

Compte tenu de ce qui précède, nous recommandons à la CEIC:

7. **de comparer périodiquement la proportion d'anglophones inscrits sur ses répertoires de candidats à la proportion d'anglophones retenus pour combler des postes dans la Fonction publique afin de voir s'il n'y a pas d'obstacles à la candidature des anglophones.**

Sur les formules de demande d'emploi dans la Fonction publique utilisées par la CFP et par la CEIC, on ne demande pas clairement aux candidats d'indiquer leur degré de connaissance de leur langue seconde. Ces formulaires contiennent deux questions sur les "langues officielles": la première a trait à la volonté du candidat de travailler dans les deux langues officielles, l'autre vise à savoir quelle langue le candidat préfère utiliser pour les différentes étapes du processus de sélection. La question suivante vise à savoir si le candidat a une connaissance pratique d'autres langues. La nature de cette question et la place qu'elle occupe laissent facilement supposer qu'il s'agit de langues autres que le français et l'anglais. Le personnel qui s'occupe de présélectionner les candidats inscrits sur les répertoires de la CEIC consulte la réponse donnée à cette question pour déterminer si un candidat répond aux exigences linguistiques d'un poste donné. Dans les centres d'emploi des grands centres urbains où le volume de travail est important et où le personnel ne connaît pas personnellement les candidats, un tel système peut avoir de graves répercussions: les candidats anglophones n'ont pas seulement à être bilingues, mais encore doivent-ils être jugés bilingues par les responsables de la présélection.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC et à la CFP:

8. **de modifier le formulaire de demande d'emploi dans la Fonction publique en y ajoutant une question supplémentaire demandant clairement si les candidats se jugent eux-mêmes comme ayant une connaissance suffisante de leur seconde langue officielle qui leur permette de travailler dans cette langue.**

Lorsqu'ils réussissent à passer cette première étape de la présélection, les candidats anglophones se heurtent à des problèmes d'un autre ordre à l'étape suivante du processus de sélection, l'entrevue. Tous les gestionnaires que nous avons rencontrés étaient bien au courant du droit des candidats d'être interviewés dans la langue officielle de leur choix et tous ont mentionné qu'il n'éprouvaient aucune difficulté à former un

jury de sélection capable de tenir une entrevue en anglais. Cependant, plusieurs employés anglophones ont déclaré qu'ils hésitaient à trop insister sur l'exercice de ce droit et certains ont même soutenu avoir demandé des entrevues en français afin d'éviter de perturber le processus de sélection. Dans le cas des mutations ou des concours internes, les candidats semblaient moins bien informés de leurs droits et on n'avait même pas offert à certains le choix de la langue pour les entrevues d'emploi.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

9. de rappeler aux gestionnaires assumant des responsabilités en matière de dotation que les candidats ont le droit d'être interviewés dans la langue officielle de leur choix.

3. Exigences linguistiques

On pourrait supposer que les candidats anglophones sont surtout intéressés aux postes désignés "bilingues" ou "anglais essentiel".

La grande majorité des postes du soutien administratif bilingues se retrouvent à Montréal, soit 855 sur 1 025 (83 %) répartis entre le bureau régional, les CEC et les centres d'immigration du Canada de cette ville. Seulement 7,2 % des postes de soutien administratif (170 sur 2 334) à l'extérieur de Montréal sont bilingues. Le pourcentage de postes où le français est essentiel y est passé de 72 % à 73 % entre avril et juillet 1983.

L'accès aux postes bilingues est rendu encore plus difficile par le fait que la CEIC dote la plupart de ses postes des niveaux de recrutement pour une période déterminée. Les règlements du Conseil du Trésor précisent que tous les postes bilingues pour une période déterminée doivent être comblés par des employés satisfaisant dès le départ aux normes linguistiques. Ainsi, il ne fait guère de doute que l'image stéréotypée de l'anglophone unilingue est un facteur négatif dans l'examen des candidatures d'anglophones.

Les normes linguistiques exigées nous sont apparues acceptables puisque 90 % des postes bilingues de la région du Québec nécessitent le niveau intermédiaire de connaissances (niveau B) dans les deux langues.

En juillet 1983, dans la région du Québec aucun des 7 000 postes n'était classé comme "anglais ou français essentiel". Il existe pourtant quelques postes qui ne nécessitent aucun contact avec le public et où les exigences linguistiques pourraient être fixées avec une plus grande flexibilité. Par exemple, les chèques d'assurance-chômage sont émis par le centre régional de traitement des données qui emploie un grand nombre de programmeurs et d'opérateurs de perforatrices. Dans ce contexte, il vaut la peine de souligner que la proportion de postes "anglais ou français essentiel" s'établit à 7% (93 sur 1 282) dans la région du Nouveau-Brunswick qui dessert une minorité également regroupée sur le plan géographique.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

10. de demander aux gestionnaires de la région et des districts du Québec de classer "réversibles" certains postes des niveaux de recrutement.

C. MILIEU DE TRAVAIL

Le français est la langue de travail des bureaux de la CEIC au Québec. Il va de soi qu'une telle situation est normale et même souhaitable mais l'usage exclusif du français s'est étendu à des situations où les employés anglophones devraient avoir la possibilité de travailler dans leur propre langue.

La formation est dispensée uniquement en français, y compris les cours sur les modifications apportées à la loi et au règlement sur l'assurance-chômage. Ces cours représentent bien sûr un élément primordial de l'efficacité des services aux bénéficiaires de l'assurance-chômage et, par richochet, de la préparation des agents de l'assurance-chômage aux éventuelles promotions.

Aucun des employés interviewés n'avait pu suivre cette formation en anglais. Les gestionnaires devraient au besoin prendre les mesures pour que le personnel puisse acquérir aussi cette formation en anglais dans la région de la Capitale nationale ou dans les deux provinces voisines.

Toutes les réunions du personnel se déroulent en français, même dans les régions de la province désignées bilingues aux fins de la langue de travail et toutes les notes de service et les directives du bureau régional et des bureaux de district sont distribuées en français seulement.

Les difficultés d'accès à la formation linguistique présentent un obstacle à l'embauche des anglophones au Québec et ultérieurement à leur maintien en fonction. Les gestionnaires ont presque tous fait part de leur hésitation à permettre à des employés de suivre des cours de langue durant de longues périodes parce qu'ils doivent alors conserver le même niveau de service même avec des ressources réduites.

Plusieurs anglophones avec qui nous nous sommes entretenus ont déclaré avoir appris le français au travail et les gestionnaires ont admis que les postes du soutien administratif des niveaux de recrutement n'exigent pas de très grandes aptitudes linguistiques. Si les employés connaissant très peu de français peuvent s'adapter relativement bien à leur milieu de travail et apprendre assez bien cette langue pour s'intégrer rapidement, la plupart des employés que nous avons rencontrés ont toutefois mentionné qu'ils avaient de la difficulté à écrire en français.

Nous recommandons en conséquence à la CEIC:

11. d'amener la direction de la région à s'assurer que la correspondance ayant trait au personnel est rédigée dans la langue officielle préférée par l'employé et que les directives sont diffusées dans les deux langues officielles.

12. de demander à ses gestionnaires de district de faire en sorte que chaque employé puisse obtenir la formation liée aux fonctions, comme les séances d'information sur l'assurance-chômage, dans la langue officielle qu'il désire.

13. de demander aux gestionnaires régionaux de faciliter l'accès à la formation linguistique aux nouveaux employés anglophones et d'offrir une formation spécialisée en rédaction française aux employés anglophones en fonction depuis un certain temps déjà.

IV. CONCLUSION

Le faible pourcentage d'employés anglophones au sein du personnel de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada au Québec ne saurait s'expliquer par une seule cause. Plusieurs facteurs se conjugent pour donner lieu à la situation actuelle et nous croyons que le Ministère devrait adopter des mesures d'intervention simultanée dans plus d'un secteur. La CEIC n'a pas la

possibilité d'exercer une influence sur tous les éléments qui entrent en jeu mais elle peut néanmoins adopter une attitude plus dynamique envers la collectivité anglophone de la province, éliminer certains obstacles d'ordre technique dans le processus de dotation en personnel, aider les employés anglophones à mieux s'adapter à leur milieu de travail et suivre de plus près ses propres progrès dans ce domaine.

V. LISTE DES RECOMMANDATIONS

A. PLANIFICATION, IMPUTABILITÉ ET PLANS D'ACTION

Nous recommandons à la CEIC:

1. de revoir son plan visant à accroître la participation des anglophones au Québec.

   a) en tenant compte du taux de roulement du personnel dans l'établissement des objectifs de dotation en personnel;

   b) en demandant à tous ses bureaux de district d'effectuer le recensement des employés anglophones en prenant comme critère la langue officielle que chaque employé préfère utiliser;

   c) en exprimant les objectifs de dotation en personnel en pourcentages correspondant au nombre d'anglophones dans la population de chaque district; et

   d) en tenant compte de tous les districts de la région dans l'élaboration du plan.

2. de fixer à chaque directeur de district des objectifs de participation des anglophones et de les tenir responsables de l'atteinte de ces objectifs.

3. d'attribuer la responsabilité de tous les aspects techniques du plan à une seule personne au sein de l'administration régionale et de vérifier régulièrement les progrès accomplis concernant les activités de recrutement et de dotation en personnel.

B. MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET DE DOTATION EN PERSONNEL

Nous recommandons à la CEIC:

4. de faire connaître l'existence de répertoires de candidats aux postes du soutien administratif dans la Fonction publique en recourant aux médias de la minorité linguistique.

5. d'informer ses conseillers en emploi de la région du Québec de ses efforts de recrutement d'anglophones et de leur demander de porter les noms de candidats compétents sur les répertoires de candidats.

6. de recourir plus fréquemment aux concours ouverts pour doter les postes des échelons intermédiaires de toutes les catégories d'emploi.

7. de comparer périodiquement la proportion d'anglophones inscrits sur ses répertoires de candidats à la proportion d'anglophones retenus pour combler des postes dans la Fonction publique afin de voir s'il y a des obstacles à la candidature des anglophones.

8. de modifier le formulaire de demande d'emploi dans la Fonction publique en y ajoutant une question supplémentaire demandant clairement si les candidats se jugent eux-mêmes comme ayant une connaissance suffisante de leur seconde langue officielle qui leur permette de travailler dans cette langue.

9. de rappeler aux gestionnaires assumant des responsabilités en matière de dotation que les candidats ont le droit d'être interviewés dans la langue officielle de leur choix.

10. de demander aux gestionnaires de la région et des districts du Québec de classer "réversibles" certains postes des niveaux de recrutement.

C. MILIEU DE TRAVAIL

Nous recommadons à la CEIC:

11. d'amener la direction de la région à s'assurer que la correspondance ayant trait au personnel est rédigée dans la langue officielle préférée par l'employé et que les directives sont diffusées dans les deux langues officielles.

12. de demander à ses employés de district de faire en sorte que chaque employés puisse obtenir la formation liée aux fonctions, comme les séances d'information sur l'assurance-chômage, dans la langue officielle qu'il désire.

13. de demander aux gestionnaires régionaux de faciliter l'accès à la formation linguistique aux nouveaux employés anglophones et d'offrir une formation spécialisée en rédaction française aux employés anglophones en fonction depuis un certain temps déjà.

TABLEAU A

Pourcentage d'anglophones dans la région du Québec,
par catégorie d'emploi

* Source: Système d'information de la gestion du personnel de la CEIC - Mars 1983

	Haute Direction			Scientifique et Profes-sionnelle		Admin et Service Extérieur			Technique			Soutien Administratif			Opérations			Total			% Anglophones
	A	F	A*			A	F	A*	A	F	A*	A	F	A*	A	F	A*	A	F	A*	
1. Québec - Côte Nord		3				2	3533	6		1		2	455	46		11		4	819	52	0,5%
2. Saguenay Lac St-Jean		1				2	128					2	144	3				4	273	3	1,4%
3. Mauricie/ Bois Francs/ Estrie		1				4	262	2				2	318	26				6	580	28	1%
4. Bas St-Laurent Gaspésie		1				4	142			1		2	173	6				6	315	6	1,8%
5. Outaouais Nord Ouest		1				6	160	12				5	185	45				11	345	57	2,7%
6. Nord de Montréal		1				2	162	3		1		1	199	18				3	363	21	0,8%
7. Sud de Montréal		1				4	186	8				1	200	49				5	386	57	1,1%
8. Montréal Metro		3				49	832	2		1		21	1178	28		6	1	70	2020	31	3,3%
9. Bureau régional	1	15		25	1	34	603	27		7	1	95	612	21		10	3	44	1272	53	3,2%
10. Total	1	27		25	1	107	2828	60		11	1	45	3464	242		27	4	153	6382	308	2,2%
% Anglophones		3,6%		0%			3,4%			0			1,2%			0					

A* = Autre

TABLEAU B

Pourcentage d'anglophones au sein de l'effectif de la CEIC dans la région du Québec, par district et service

*Source: Système d'information de la gestion du personnel de la CEIC - Mars 1983

		Emploi et Assurance			Immigration			Autre (DDE)			Total		
		A	F	A*	A	F	A*	A	F	A*	AE	F	A*
1.	Québec - Côte Nord	4	779	52		44					4	823	52
2.	Saguenay Lac St-Jean	4	273	3							4	273	3
3.	Mauricie/ Bois Francs/ Estrie	6	576	28		55					6	581	28
4.	Bas St-Laurent Gaspésie	6	317	6							6	317	6
5.	Outaouais Nord Ouest	11	346	57							11	346	57
6.	Nord de Montréal	2	363	22							2	363	22
7.	Sud de Montréal	5	387	57							5	387	57
8.	Montréal Metro	56	1803	29	16	215					72	2018	29
9.	Bureau régional	30	941	23	15	103	11	1	228	15	46	1272	49
10.	Total	126	5785	277	31	367	11	1	228	15	158	6380	303
	% Anglophones		2%			7,6%			0,4%			2,3%	

A* = Autre